|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

«**Заложнику «конвертной» заработной платы.**

В соответствии со статьей 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Проблема «теневой» заработной платы — одна из актуальных и острых по всей стране и Петровск-Забайкальский район в данной ситуации не является исключением. Она имеет два аспекта - социальный и экономический и тесно связана с нелегальными трудовыми отношениями, то есть когда трудовые отношения не оформляются официально - не заключается трудовой договор, не издается приказ о приеме на работу и т. д.

Очевидно, что если зарплата или большая ее часть выдается работнику не по трудовому договору, а по устному соглашению, то в случае возникновения любого спора работодатель практически освобождается от юридических обязательств перед сотрудником.

При такой «финансовой политике» организации, заработная плата работников фактически делится на две категории: та часть, которая выплачивается официально, с которой платятся налоги и отчисления в Пенсионный Фонд РФ, и вторая (как правило, основная) часть передается работнику нелегально, то есть «в конверте». Основной причиной нелегальных выплат заработной платы - нежелание работодателей платить налоги и соблюдать нор­мы трудового законодательства перед своими сотрудниками. Работникам необходимо помнить, что, соглашаясь на вы­плату заработной платы «в конверте», они тем самым соглашаются на определенные риски. Таким образом, работники попадают в некую зависимость от ра­ботодателя: по своему усмотрению он может распоряжаться «се­рой» частью зарплаты: может лишить премии, не затрудняя себя ни юридическим, ни документальным обоснованием данного шага, может выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск, исходя из «белой» или из всей зарплаты, оплачивать больничные только из «белой» зарплаты.

При поступлении на работу необходимо знать, что трудовой договор должен заключаться в письменной форме. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя. В трудовом договоре должно быть указано условие оплаты труда, в том числе конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты и надбавки. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Сокрытие сумм реально выплачиваемой заработной платы, занижение работодателями суммы страховых взносов, перечисляемых в Пенсионный фонд, ведёт к нарушению конституционных прав граждан на получение трудовых пенсий в полном объёме, «теневая» заработная плата не обеспечивает социальной защищённости наёмных работников.

Но заработная плата — это источник для начисления налога на доходы физических лиц, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, медицинское и социальное страхование. Причём налог на доходы физических лиц удерживается из зарплаты самого работника, а нагрузка по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды ложится на работодателя. Именно этим и определяется «интерес», который возникает у каждого из участников трудовых отношений: наёмные работники заинтересованы в увеличении реально полученной суммы, а работодатель стремится минимизировать отчисления в бюджет и внебюджетные фонды.

Кроме того, достаточно распространено явление, когда работодатели используют труд наемных работников без оформления трудовых договоров, контрактов. Работники, соглашаясь на такие условия, бесправны, социально не защищены и в перспективе могут рассчитывать только на минимальные пенсии. Таким работникам не выплачиваются пособия по нетрудоспособности, они не могут в полном объеме воспользоваться налоговым вычетом при покупке жилья, оплате обучения и лечения, получить кредит в банке. В действительности такая практика незаконна.

Основные способы защиты трудовых прав и свобод работ­ников предусмотрены в статье 352 Трудового кодекса РФ. Это государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащита работниками трудо­вых прав, судебная защита.

Полагаю, какие бы меры не принимали правоохранительные органы по вопросу легализации «теневой» заработной платы, органы государственного контроля, проблема выплаты заработной платы неофициальным путем может быть решена только при активном участии граждан в деле защиты своих социальных прав, и начинать бороться за свои права нужно сегодня.